



Guia do Formador

Módulo 3: Gestão do Ambiente de Trabalho

Este projeto foi financiado com o apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Utilizar o Guia do Formador ASES

O Guia do Formador ASES foi concebido especificamente para apoiar e simplificar a aplicação do Currículo do Ensino Profissional desenvolvido no contexto do projeto ASES. O Currículo é constituído por um curso de 3 dias, num total de 18 horas de formação.

Slide 1: Introdução



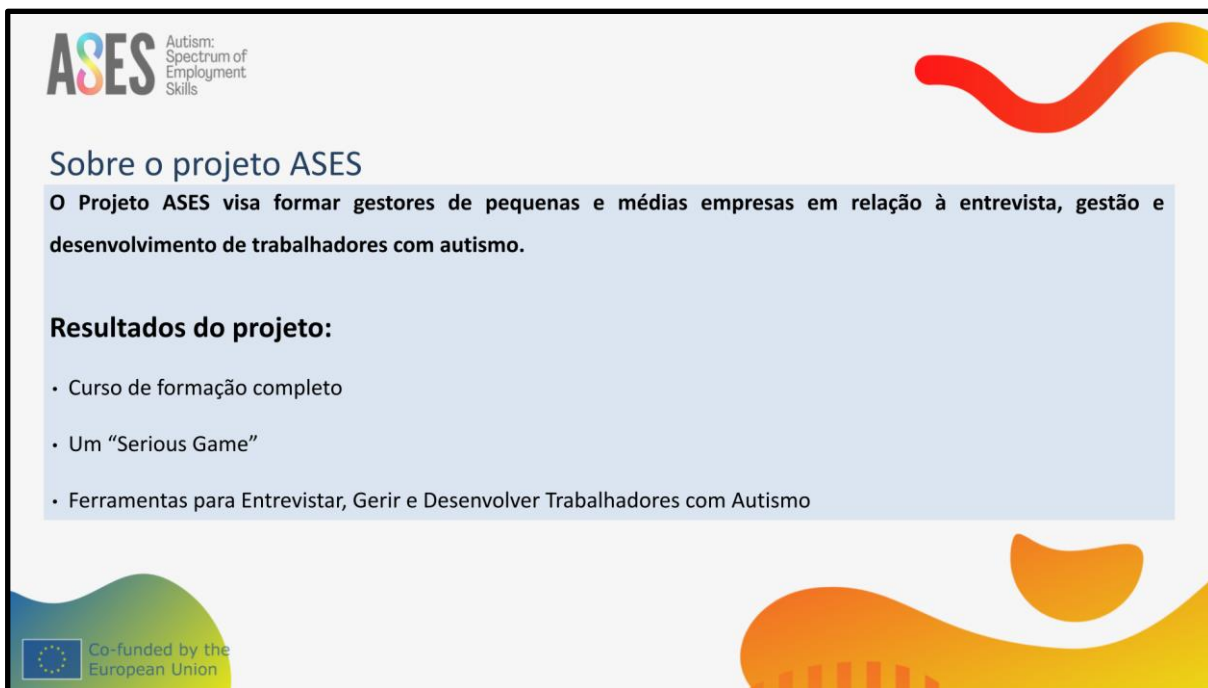
Notas do Formador:

Apresente-se e dedique algum tempo para apresentar aos formandos o curso de formação ASES. Descreva os objetivos de aprendizagem do curso, bem como o Módulo 3. Explique aos formandos que, através deste módulo, eles serão instruídos sobre:

1. A definição de um ambiente de trabalho *Autism-Friendly* (“amigável”)
2. Desenvolver competências de gestão de equipas em locais de trabalho inclusivos
3. Avaliar e adaptar o ambiente de trabalho de uma PME para ser um contexto favorável ao autismo

Sugestão: Dar aos formandos a oportunidade de se apresentarem e perguntar sobre as suas expectativas.

Slide 2: Sobre o projeto ASES



ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Sobre o projeto ASES

O Projeto ASES visa formar gestores de pequenas e médias empresas em relação à entrevista, gestão e desenvolvimento de trabalhadores com autismo.

Resultados do projeto:

- Curso de formação completo
- Um “Serious Game”
- Ferramentas para Entrevistar, Gerir e Desenvolver Trabalhadores com Autismo

Co-funded by the
European Union

Notas do Formador (Opcional):

Descrever o conceito do projeto ASES e descrever os resultados do projeto:

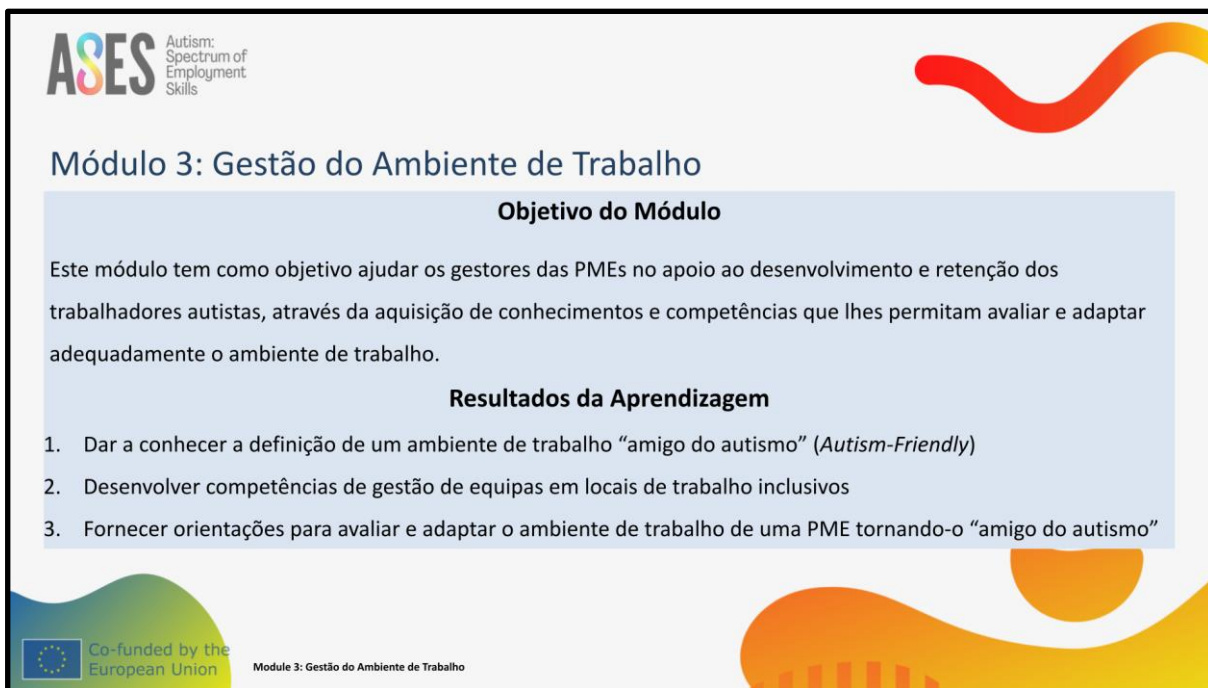
1. **Curso de Formação ASES:** O Curso de Formação ASES tem como objetivo o desenvolvimento de aptidões, conhecimentos e competências para gestores de PMEs, a fim de os ajudar a apoiar um trabalhador com autismo ao longo de todo o ciclo de emprego.

2. **Serious Game ASES:** O *Serious Game* ASES atuará como Ferramenta de Aprendizagem para Gestores de PMEs. Desafiara os jogadores a passar por cenários simulados de entrevistas com candidatos autistas.

3. **Toolkit do ASES:** O Toolkit fornecerá aos gestores de PMEs um conjunto de ferramentas úteis que os ajudarão a planear e implementar o seguinte:

- Avaliar o ambiente de trabalho e garantir que é *autism-friendly* ("amigável")
- Efetuar avaliações de desempenho do trabalhador com autismo
- Permitir que o trabalhador com autismo se monitorize a si próprio
- Entrevistas com candidatos autistas

Slide 3: Conteúdo do Módulo



ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 3: Gestão do Ambiente de Trabalho

Objetivo do Módulo

Este módulo tem como objetivo ajudar os gestores das PME's no apoio ao desenvolvimento e retenção dos trabalhadores autistas, através da aquisição de conhecimentos e competências que lhes permitam avaliar e adaptar adequadamente o ambiente de trabalho.

Resultados da Aprendizagem

1. Dar a conhecer a definição de um ambiente de trabalho “amigo do autismo” (*Autism-Friendly*)
2. Desenvolver competências de gestão de equipas em locais de trabalho inclusivos
3. Fornecer orientações para avaliar e adaptar o ambiente de trabalho de uma PME tornando-o “amigo do autismo”

Co-funded by the European Union

Module 3: Gestão do Ambiente de Trabalho

Notas do Formador: Descrever os objetivos e os resultados de aprendizagem do Módulo 3.

O módulo 3 tem como objetivo ajudar os gestores das PME's no apoio ao desenvolvimento profissional e retenção dos trabalhadores autistas, adquirindo o conhecimento e as competências que lhes permitirão avaliar e adaptar adequadamente o local de trabalho.

O módulo 3 tem como objetivo:

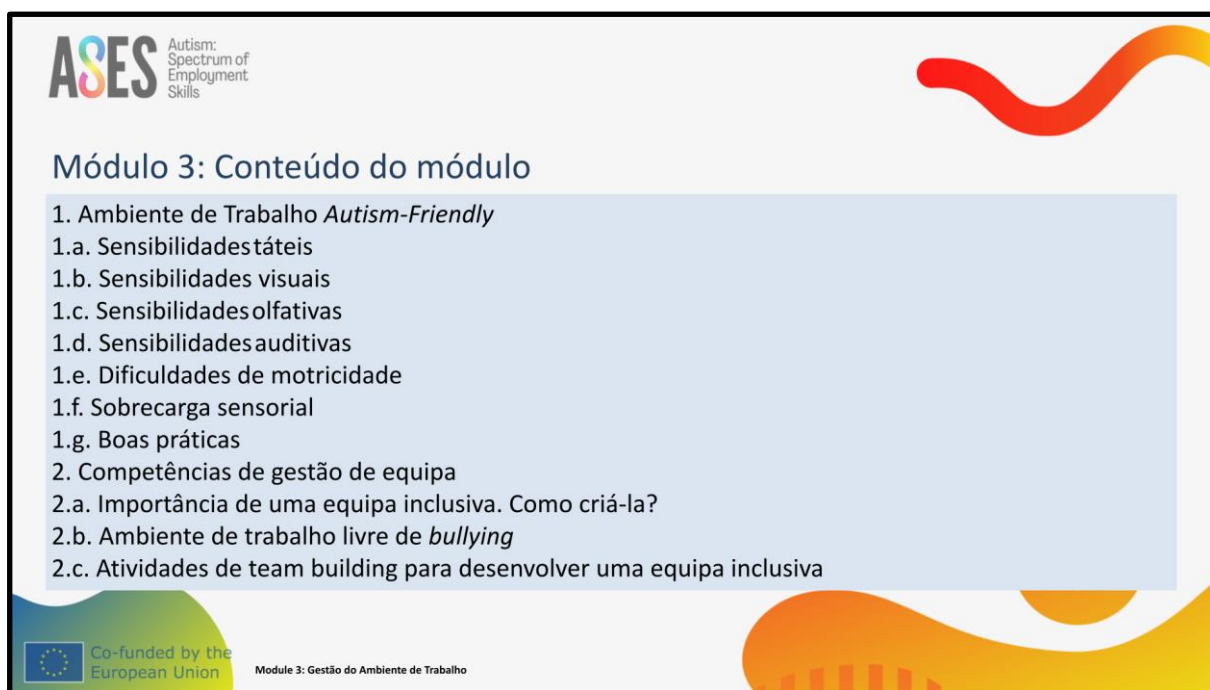
- Dar a conhecer a definição de um ambiente de trabalho *Autism-Friendly* (“amigável”)
- Desenvolver competências de gestão de equipas em locais de trabalho inclusivos
- Fornecer orientações para avaliar e adaptar o ambiente de trabalho de uma PME tornando-o *Autism-Friendly*

Resultados da aprendizagem:

- Demonstrar capacidade para avaliar e adaptar o ambiente de trabalho de uma PME tornando-o *Autism-Friendly*
- Implementar ferramentas para a avaliação do ambiente de trabalho
- Demonstrar capacidade para conceber, avaliar e adaptar atividades de *Team Building*
- Demonstrar conhecimentos sobre os mecanismos de gestão de equipas, como os conceber, estabelecer e manter
- Demonstrar capacidade para transferir conhecimentos para os seus pares e colegas

Nota importante: Embora seja importante ter em conta que todos os indivíduos são diferentes, é possível utilizar ferramentas e estratégias gerais para apoiar a tomada de decisão aquando da criação de uma organização inclusiva e *autism-friendly* (Matusiak, 2023). A maioria das pessoas do espectro funciona melhor quando se encontra num ambiente estruturado (Oesch, 2019). Com as ferramentas corretas, a contratação de trabalhadores com autismo pode proporcionar múltiplos benefícios, como o aumento da diversidade, o preenchimento de lacunas de competências e a utilização de um grupo de indivíduos quase inexplorado, mas competitivo e muito talentoso (Oesch, 2019).


Slide 4: Conteúdo do módulo



ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 3: Conteúdo do módulo

1. Ambiente de Trabalho *Autism-Friendly*
 - 1.a. Sensibilidades táteis
 - 1.b. Sensibilidades visuais
 - 1.c. Sensibilidades olfativas
 - 1.d. Sensibilidades auditivas
 - 1.e. Dificuldades de motricidade
 - 1.f. Sobrecarga sensorial
 - 1.g. Boas práticas
2. Competências de gestão de equipa
 - 2.a. Importância de uma equipa inclusiva. Como criá-la?
 - 2.b. Ambiente de trabalho livre de *bullying*
 - 2.c. Atividades de team building para desenvolver uma equipa inclusiva

 Co-funded by the
European Union


Module 3: Gestão do Ambiente de Trabalho

Notas do formador: Discutir os conteúdos do Módulo 3 e explicar o que se vai seguir na apresentação.

Através do Módulo 3, os formandos irão aprender sobre:


1. Local de trabalho *Autism friendly*
 - Dificuldades sensoriais
 - Sobrecarga sensorial
2. Boas práticas
3. Competências de gestão de equipa
 - Criar uma equipa inclusiva
 - Atividades de *team building* para desenvolver equipas inclusivas


Slides 5 - 7: Local de trabalho *Autism-Friendly*



Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

O que é um local de trabalho
Autism-Friendly?





Co-funded by the
European Union

Module 3: Gestão do Ambiente de Trabalho

Sugestão de atividades:

- Pergunte aos formandos o que entendem por “ambiente *autism-friendly*” e escreva as respostas num quadro branco.

ou

- Divida os formandos em grupos pequenos e convide-os a escrever a sua definição de ambiente *autism-friendly*. Dê-lhes 10 minutos para os debates e convide cada grupo a partilhar as suas respostas.

ou

- Convide os formandos a nomear os aspetos mais importantes de um ambiente *autism-friendly*. Escreva-os e compare-os com o seu próximo diapositivo.

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

- Acomodações sensoriais
- Comunicação clara
- Flexibilidade
- Rotina
- Cultura inclusiva
- Gestão de Apoio/Suporte



Co-funded by the
European Union

Module 3: Gestão do Ambiente de Trabalho

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

- Ambiente físico
- Ambiente social
- Cultura organizacional:
- Tarefas e responsabilidades
- Equilíbrio entre vida profissional e pessoal



Co-funded by the
European Union

Module 3: Gestão do Ambiente de Trabalho

Notas do formador: Definir e explicar um ambiente de trabalho *autism-friendly*.

Um local de trabalho *autism-friendly* é concebido para responder às necessidades específicas das pessoas com autismo. Eis algumas das principais características de um ambiente de trabalho *autism-friendly*:

1. **Acomodações sensoriais:** O ambiente de trabalho deve ser concebido de forma a minimizar a sobrecarga sensorial, como a redução do ruído de fundo ou a disponibilização de recursos sensoriais, como auscultadores com cancelamento de ruído ou jogos *fidget (fidget toys)*.
2. **Comunicação clara:** A comunicação deve ser clara e direta e, sempre que possível, com base em instruções escritas ou em recursos visuais.
3. **Flexibilidade:** Os horários e as modalidades de trabalho devem ser flexíveis para se adaptarem às necessidades individuais dos trabalhadores com autismo, por exemplo, permitindo pausas quando necessário ou oferecendo a opção de teletrabalho.
4. **Rotina:** As alterações nos horários podem ser um desafio para os indivíduos com autismo devido à importância da rotina e da previsibilidade para muitos deles. Algumas pessoas com autismo podem ficar muito ansiosas quando existem mudanças inesperadas no seu horário ou rotina, e podem ter dificuldade em adaptar-se a novas expectativas ou atividades.
5. **Cultura inclusiva:** A cultura organizacional deve ser inclusiva e aceitar a neurodiversidade, e dar formação aos restantes colaboradores para os ajudar a compreender e a apoiar os colegas com autismo.
6. **Gestão do apoio:** As chefias devem receber formação sobre como apoiar os trabalhadores com autismo, incluindo o reconhecimento dos sinais de sobrecarga sensorial e de como podem providenciar adaptações.



Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Sensibilidades táteis

Uma pessoa que é hiper-reativa (excessivamente reativa) ao toque pode:

- evitar ou sentir-se incomodado por toques ligeiros;
- sentir-se incomodado com certos tecidos, texturas ou roupas;
- sentir-se incomodado com as etiquetas da roupa;
- ter aversão a interações normais de contacto com a pele, por exemplo, apertos de mão;
- ficar muito aborrecido com pequenos assuntos/pormenores;
- resistir à utilização de vestuário de proteção ou de meios auxiliares de segurança, etc.





Co-funded by the
European Union

Module 3: Gestão do Ambiente de Trabalho

Notas do formador: Descrever as possíveis sensibilidades táteis que as pessoas com autismo podem ter.

Muitas pessoas com autismo têm sensibilidades táteis, o que significa que podem ter dificuldade em processar ou tolerar certos tipos de toque ou texturas. Isto pode afetar a sua capacidade de trabalho de várias formas. As sensibilidades táteis podem distrair ou ser desconfortáveis, dificultando a concentração das pessoas com autismo no desempenho das suas funções. Certos materiais ou texturas podem ser desagradáveis/desconfortáveis, tornando difícil para o indivíduo sentir-se confortável ou seguro no seu ambiente de trabalho.

Uma pessoa com autismo que seja hiper-reativa (excessivamente reativa) ao toque pode:

- evitar ou sentir-se incomodada por toques ligeiros;
- sentir-se incomodada com certos tecidos, texturas ou roupas;
- sentir-se incomodada com as etiquetas no vestuário;
- ter aversão a interações normais de contacto com a pele, por exemplo, apertos de mão;
- ficar muito aborrecida/incomodada com pequenos pormenores;
- mostrar resistência à utilização de vestuário de proteção ou de meios auxiliares de segurança.

Uma pessoa com autismo que seja hiporresponsiva (pouco reativa) ao toque pode:

- tocar nas outras pessoas (mesmo quando não é apropriado);
- ter um interesse inato em tocar em diferentes texturas; possuir um limiar de dor invulgarmente baixo, etc. (Sher, 2016, p.27-28).

Atividades de grupo

Atividade de grupo nº 1: Convide a equipa a desenvolver um cenário com casos de sobrecarga sensorial no local de trabalho que não saberiam como resolver. Seguem dois exemplos:

Cenário 1:


Um funcionário com autismo que é sensível a ruídos fortes está a trabalhar num *openspace* do escritório. De repente, ouve-se o som de uma explosão vinda de um estaleiro de construção nas proximidades, o que faz com que o funcionário fique muito perturbado e agitado. O trabalhador tenta bloquear o ruído colocando auscultadores com cancelamento de ruído, mas o ruído continua a ser demasiado alto. O trabalhador não consegue concentrar-se no seu trabalho e precisa de fazer uma pausa para se acalmar.

Cenário 2:

Um funcionário com autismo que é sensível a cheiros fortes está a trabalhar num laboratório onde são utilizados produtos químicos fortes. O funcionário sente-se sobrecarregado com os cheiros fortes, causando-lhe enjoos e tonturas. Tem de abandonar o laboratório e fazer uma pausa para recuperar. O resto da equipa não sabe como apoiá-lo, uma vez que não está familiarizada com as suas sensibilidades sensoriais. A situação leva a um atraso no projeto e a uma diminuição da produtividade.

Atividade de grupo nº 2: Convide os formandos a partilhar as suas próprias dificuldades sensoriais no local de trabalho. Esta tarefa ajudá-los-á a desenvolver empatia e compreensão pelos desafios sensoriais sentidos pelas pessoas com autismo.

Slide 9: Sensibilidades visuais

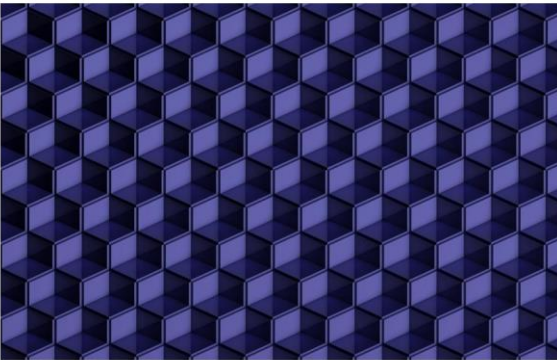





Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Sensibilidades visuais

As pessoas com autismo que são hiper-responsivas (excessivamente responsivas) à estimulação visual podem:

- sentir-se incomodadas por luzes brilhantes ou fluorescentes;
- sentir-se incomodado por padrões;
- ter dificuldade em ler materiais com elevado contraste (por exemplo, preto sobre branco);
- Piscar ou esfregar os olhos frequentemente.



Co-funded by the
European Union

Module 3: Gestão do Ambiente de Trabalho

Notas do formador: Descrever as possíveis sensibilidades visuais que os indivíduos com autismo podem sentir.

A hipersensibilidade visual ocorre quando um indivíduo tem uma resposta intensa ou exagerada a determinados estímulos visuais. Estes podem incluir luzes brilhantes, luzes intermitentes, ambientes com muita gente ou determinados padrões ou texturas. A hipersensibilidade visual pode causar desconforto, ansiedade ou mesmo dor física em alguns indivíduos.

A hipossensibilidade visual, por outro lado, é quando um indivíduo tem uma sensibilidade ou resposta reduzida a estímulos visuais. Este facto pode dificultar a perceção ou o processamento de determinadas informações visuais, como instruções escritas ou sinais visuais no local de trabalho.

Atividades práticas

Uma possível **tarefa individual** poderá ser simular uma situação de hipersensibilidade visual utilizando óculos especializados ou tecnologia de realidade virtual. A tarefa poderia envolver a realização de uma tarefa, como ler ou trabalhar num computador, enquanto usa os óculos ou utiliza o programa de realidade virtual. Isto permitiria ao formando experienciar as dificuldades que uma pessoa autista com hipersensibilidade visual pode enfrentar num ambiente de trabalho.

Atividade de grupo:

Uma possível **atividade de grupo** pode envolver um *brainstorming* e o desenvolvimento de estratégias para a criação de um local de trabalho *autism-friendly* que tenha em conta a hipersensibilidade a estímulos visuais. O grupo pode discutir formas de reduzir ou eliminar fatores críticos, tais como luzes brilhantes ou intermitentes, espaços de trabalho desorganizados ou com estímulos visuais que distraiam. A atividade também pode envolver *role-playing* em que os membros da equipa respondem à hipersensibilidade visual de uma forma compreensiva e solidária, permitindo que os formandos pratiquem uma comunicação eficaz e competências de resolução de problemas. Ao trabalharem em equipa, os formandos podem desenvolver uma melhor compreensão de como apoiar e acomodar indivíduos autistas no local de trabalho.

Slides 10-11: Dificuldades auditivas



Sensibilidades auditivas

As pessoas com autismo que são hipo-responsivas (pouco responsivas) a estímulos auditivos podem:

- procurar situações/ambientes ruidosos ou sons específicos;
- fazer barulho para si próprias ou fazer barulho "só por fazer";
- não responder a solicitações verbais (mesmo quando chamadas pelo seu nome);
- gostar de música excessivamente alta;
- parecer alheios a certos sons;
- não compreender ou não se recordar do que lhe foi dito (pode ser necessário repetir as instruções).





Co-funded by the
European Union

Module 3: Gestão do Ambiente de Trabalho

Sensibilidades auditivas

As pessoas com autismo que são hipo-responsivas (pouco responsivas) a estímulos auditivos podem:

- procurar situações/ambientes ruidosos ou sons específicos;
- fazer barulho para si próprias ou fazer barulho "só por fazer";
- não responder a solicitações verbais (mesmo quando chamadas pelo seu nome);
- gostar de música excessivamente alta;
- parecer alheios a certos sons;
- não compreender ou não se recordar do que lhe foi dito (pode ser necessário repetir as instruções).



Co-funded by the
European Union

Module 3: Gestão do Ambiente de Trabalho

Notas do formador: Descrever as possíveis sensibilidades auditivas que os indivíduos com autismo podem sentir.

As pessoas com autismo que têm hipersensibilidade (excessivamente responsivas) a estímulos auditivos podem:

- distrair-se facilmente com os ruídos ou sons;
- produzir os seus próprios sons/ruídos para abafar os outros;
- não gostar de aparelhos ruidosos (e.g., impressoras, aparelhos de ar condicionado, ventiladores, etc.);
- reparar em ruídos de fundo que os outros parecem não ouvir;
- pedir frequentemente às pessoas que se calem - que parem de falar ou de cantar.

As pessoas com autismo que têm hipossensibilidade (pouco responsivas) a estímulos auditivos podem:

- procurar situações/ambientes ruidosos ou sons específicos;
- fazer barulho para si próprias ou fazer barulho "só por fazer";
- não responder a solicitações verbais (mesmo quando chamadas pelo seu nome);
- gostar de música excessivamente alta;
- parecer alheios a certos sons;
- não compreender ou não se recordar do que lhe foi dito (pode ser necessário repetir as instruções).

Uma possível **atividade de grupo** pode envolver um *brainstorming* e o desenvolvimento de estratégias para a criação de um local de trabalho *autism-friendly* que tenha em conta a hipersensibilidade a estímulos auditivos. O grupo pode discutir formas de reduzir ou eliminar os estímulos auditivos, tais como ruídos altos, ruídos repentinos ou sons que distraem. A atividade também pode envolver *role playing* em que os membros da equipa respondem a desafios auditivos de uma forma compreensiva e de apoio, permitindo aos formandos praticar uma comunicação eficaz e competências de resolução de problemas. Ao trabalharem em equipa, os formandos podem desenvolver uma melhor compreensão de como apoiar e acomodar indivíduos autistas que são hiper- ou hipo-responsivos ao som no local de trabalho.


Uma possível **tarefa individual** que pode ajudar a aumentar a empatia e a compreensão pelas dificuldades sentidas pelos indivíduos autistas é preparar a gravação áudio ou uma série de gravações áudio que simulem diferentes tipos de sons que podem distrair ou sobrecarregar. Os formandos podem ouvir sons como ruídos altos de construção, sons agudos ou intensos, várias conversas em simultâneo, ou ruídos inesperados ou repentinos. Enquanto ouvem cada gravação, podem tomar notas sobre as suas próprias reações emocionais e físicas, incluindo qualquer desconforto ou ansiedade que sintam. Esta atividade pode ajudar os formandos a compreender melhor as experiências sentidas pelos indivíduos que são hiper-reativos ao som e o impacto que a sobrecarga sensorial pode ter na sua capacidade de trabalhar e funcionar num ambiente de trabalho normal. Pode também ajudar os formandos a desenvolver uma maior empatia e sensibilidade para com os indivíduos com autismo e outras perturbações do processamento sensorial.


ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Dificuldades de motricidade

As pessoas com autismo com dificuldades ao nível da motricidade grossa podem:

- ter dificuldade em planear os seus movimentos;
- ter uma fraca coordenação motora;
- parecer desajeitadas;
- ter dificuldade em aprender/seguir os passos de um exercício físico ou de um movimento.





Co-funded by the
European Union

Module 3: Gestão do Ambiente de Trabalho

Notas do formador: Descrever as possíveis dificuldades de motricidade que os indivíduos com autismo podem ter.

As pessoas com autismo com dificuldades ao nível da motricidade global podem:

- ter dificuldade em planear os seus movimentos;
- ter uma fraca coordenação motora;
- parecer desajeitadas;
- ter dificuldade em aprender/seguir os passos de um exercício físico ou de um movimento.

Atividades práticas

Seguem-se algumas ideias de tarefas individuais e de grupo que podem ajudar a compreender e a aumentar a empatia face às dificuldades ao nível da motricidade grossa. Escolha e implemente-as de acordo com o número de formandos e o ambiente de formação:

- **Simulação de tarefas:** Peça aos formandos que tentem realizar tarefas que simulem desafios de motricidade global, como atar os sapatos com uma mão ou carregar um objeto pesado enquanto caminham em superfícies irregulares.

- **Caminhada sensorial:** Faça com que os formandos andem com os olhos vendados ou fechados para simular como as dificuldades de motricidade global podem afetar o equilíbrio e a consciência espacial.
- **Jogos de *team building*:** Realizar jogos que exijam cooperação e coordenação física, como uma corrida de estafetas ou um jogo de apanhada.
- **Exercícios de simulação:** Utilize exercícios de simulação para ajudar os formandos a compreender como os problemas de motricidade podem afetar as atividades da vida diária, como escrever, cortar papel ou utilizar os transportes públicos.
- **Conversas com especialistas (partilha de experiências na 1ª pessoa):** Convidar um orador com uma deficiência ou dificuldade motora para falar sobre as suas experiências e responder às perguntas dos formandos.
- **Exercícios de *role-playing*:** Pedir aos formandos para encenarem situações em que têm de acomodar/ajudar alguém com problemas de motricidade (e.g., alguém com mobilidade limitada nos transportes públicos ou ajudar um colega de trabalho que tem uma deficiência física).
- **Percurso de obstáculos sensoriais:** Crie uma pista de obstáculos que desafie os formandos a orientar-se através de diferentes experiências sensoriais, como superfícies irregulares, espaços apertados ou objetos em movimento.
- **Discussão aberta:** Proporcionar um espaço seguro para os formandos discutirem abertamente as suas próprias experiências com problemas de motricidade ou para fazerem perguntas e aprenderem com os outros.

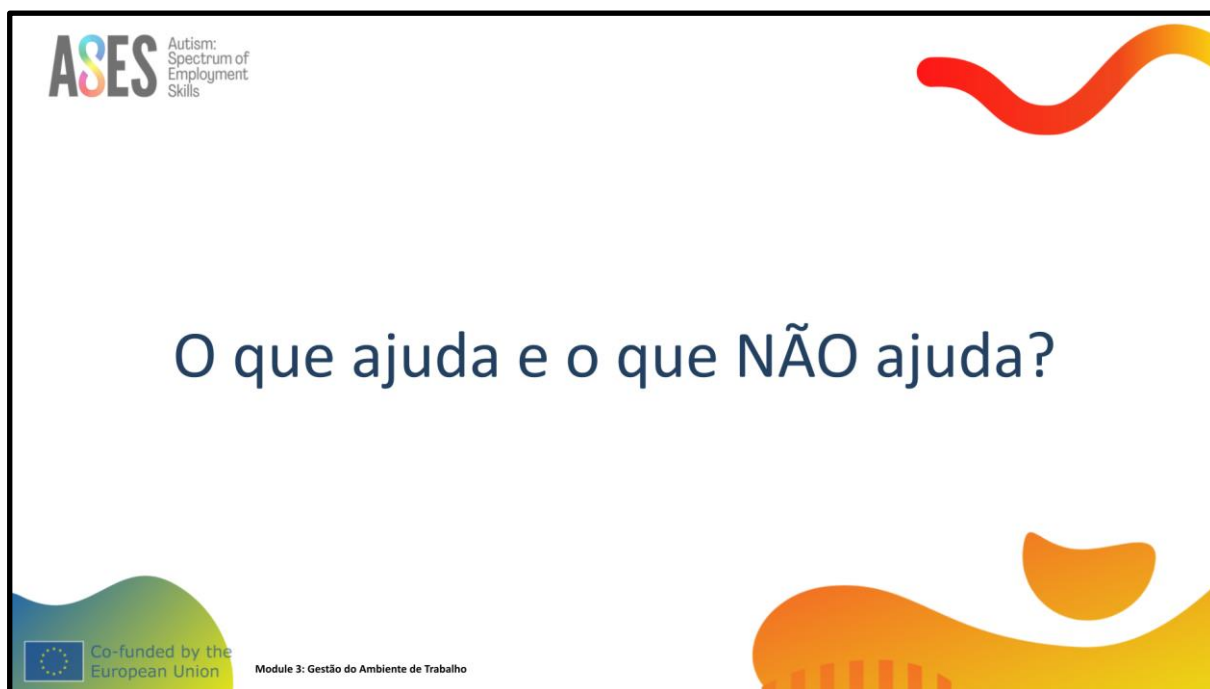


ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Sobrecarga Sensorial

Co-funded by the
European Union

Module 3: Gestão do Ambiente de Trabalho



ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

O que ajuda e o que NÃO ajuda?

Co-funded by the
European Union

Module 3: Gestão do Ambiente de Trabalho

Notas do formador: Definir e explicar no que consiste uma sobrecarga sensorial e o que podemos ou não fazer para ajudar a minimizar ou evitar a sobrecarga sensorial.

A sobrecarga sensorial pode ser muito perturbadora e até traumática para as pessoas com autismo. Se uma pessoa com autismo tiver uma sobrecarga sensorial, afeta a sua capacidade de

concentração, de realização das tarefas e de comunicação com os seus colegas de trabalho. Pode também causar desconforto físico ou ansiedade, levando à diminuição da produtividade e ao aumento dos níveis de *stress*. Em casos graves, a sobrecarga sensorial pode mesmo resultar num *meltdown* ou *shutdown*, podendo a pessoa ter de abandonar temporariamente o local de trabalho para recuperar. É importante que as entidades empregadoras estejam conscientes deste facto e providenciem adaptações para ajudar a minimizar ou evitar a sobrecarga sensorial criando um ambiente de trabalho mais inclusivo e confortável para todos os funcionários.

A gestão do ambiente de trabalho para apoiar as pessoas com autismo pode envolver várias estratégias e ferramentas. Alguns exemplos incluem:

- **Adaptações ambientais:** Fazer alguns ajustes no ambiente físico, como reduzir os níveis de ruído ou minimizar a iluminação intensa, pode ajudar a criar um espaço de trabalho mais confortável para indivíduos com autismo. Objetos como auscultadores com cancelamento de ruído, óculos de sol ou *fidget toys* também podem ser úteis. Isto pode ajudar a aumentar a produtividade e a melhorar o estado de espírito.
- **Ferramentas de comunicação:** Calendários visuais, histórias sociais ou *checklists*, podem ajudar a promover uma comunicação clara e a reduzir a ansiedade ou a confusão.
- **Acomodações de trabalho:** horários de trabalho flexíveis, adaptações das tarefas laborais ou mentoria/*coach* profissional, podem ajudar a criar um local de trabalho mais favorável e inclusivo para as pessoas com autismo.
- **Suportes sensoriais:** cobertores pesados ou assentos *sensory-friendly* (assentos sensoriais), podem ajudar a apoiar os indivíduos com problemas de processamento sensorial e a reduzir os sentimentos de sobrecarga ou de ansiedade.
- **Treino e formação:** Proporcionar formação aos colegas de trabalho e às próprias pessoas com autismo pode ajudar a aumentar a consciencialização e a compreensão do autismo e das estratégias de apoio.

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Que tipo de competências de gestão de equipa possui?

Que tipo de competências de gestão de equipa são necessárias?



Co-funded by the European Union

Module 3: Gestão do Ambiente de Trabalho

Notas do formador: Descrever as principais competências de gestão de equipa e explicar as diferenças entre a gestão de uma equipa com trabalhadores autistas e a de equipas sem autistas.

Atividade prática: Discutir, em grupo, as competências de gestão de equipas; escrever as respostas num quadro. Comparem as respostas com o diapositivo seguinte.

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

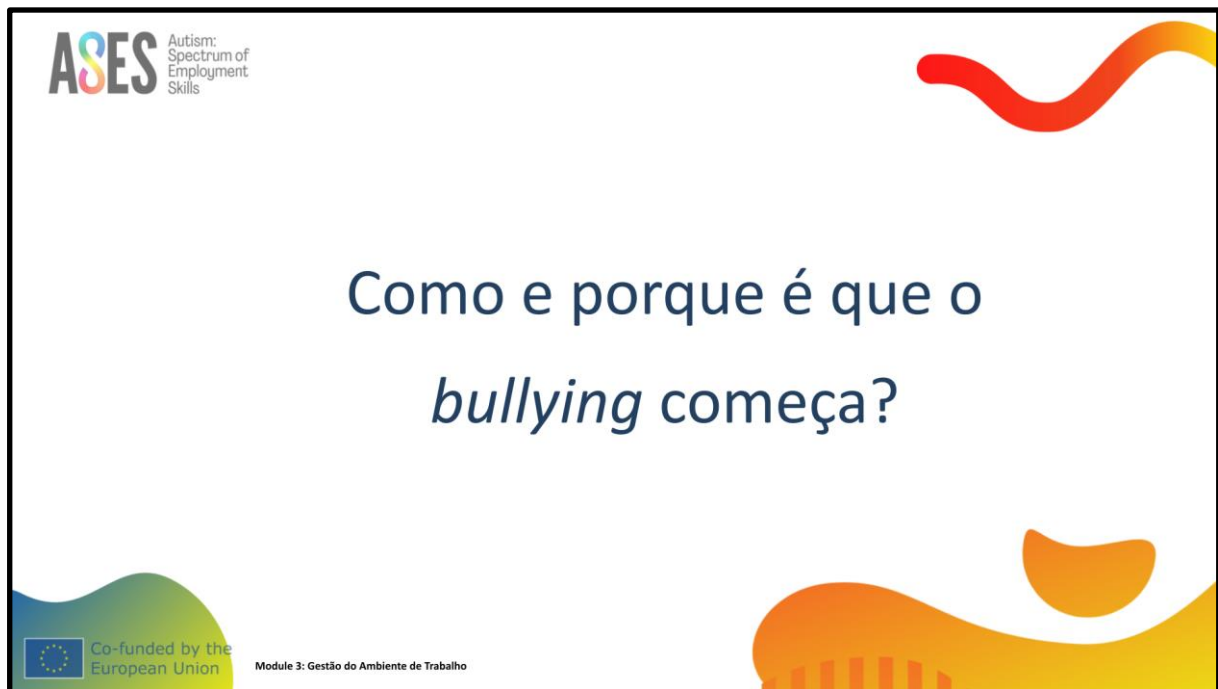
Competências de gestão de equipa

- Formar os membros da equipa sobre o autismo e as principais dificuldades destes indivíduos
- Criar diretrizes de comunicação claras
- Proporcionar adaptações que apoiem as necessidades sensoriais
- Estabelecer expectativas e rotinas claras
- Promover uma cultura de inclusão
- Criar oportunidades de interação social
- Fornecer formação sobre gestão de equipas eficaz
- Incentivar uma comunicação aberta
- Promover a flexibilidade e a criatividade
- Acompanhar os progressos e efetuar os ajustes necessários



Co-funded by the European Union

Module 3: Gestão do Ambiente de Trabalho



Notas do formador: Descrever e explicar os fatores relacionados com o maior prevalência de casos de *bullying* e assédio em trabalhadores com autismo e que medidas implementar para promover a inclusão, o respeito e a compreensão no local de trabalho.


Atividade prática

Seguem-se algumas ideias de tarefas individuais que podem ajudar a aumentar a compreensão das razões pelas quais as situações de *bullying* podem ocorrer no local de trabalho:

- **Pesquisa e reflexão:** Pedir aos formandos que pesquisem e reflitam sobre: os mitos e preconceitos que estão, frequentemente, associados ao autismo; os desafios que os indivíduos com autismo enfrentam no local de trabalho e o potencial impacto do *bullying* nestes indivíduos.
- **Reflexão pessoal:** Convidar os formandos a escreverem uma reflexão pessoal sobre uma fase ou momento em que se sentiram diferentes ou excluídos de um grupo. Isto pode ajudá-los a empatizar com as experiências de alguém com autismo que possa sentir-se da mesma forma no local de trabalho.

- **Role-playing:** Pedir aos formandos que representem diferentes cenários (desenvolvidos previamente) nos quais interagem com um colega de trabalho autista. Isto pode ajudá-los a perceber como os seus próprios comportamentos e atitudes podem contribuir para um ambiente de trabalho positivo ou negativo para as pessoas com autismo.
- **Análise de vídeos:** Ver e discutir vídeos de interações no local de trabalho entre indivíduos com e sem autismo. Isto pode ajudar os formandos a identificarem comportamentos específicos ou estilos de comunicação que podem levar a mal-entendidos ou conflitos entre colegas.
- **Conversas com especialistas:** Convidar um especialista na área do autismo para falar ao grupo sobre as dificuldades que os indivíduos com autismo enfrentam no local de trabalho e como os colegas de trabalho os podem apoiar melhor. Isto pode proporcionar uma compreensão mais profunda e uma maior empatia pelas experiências das pessoas com autismo no local de trabalho.

Slide 18: Atividades de *team building* para o desenvolvimento de uma equipa inclusiva




Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Atividades de *team building* para desenvolver uma equipa inclusiva

- Atividades para “quebrar o gelo”
- Atividades colaborativas de resolução de problemas
- Sessões de brainstorming em grupo
- Jogos de team-building
- Sessões de formação sobre diversidade





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Module 3: Gestão do Ambiente de Trabalho

Notas do formador: Descrever e explicar possíveis atividades de *team building* para desenvolver uma equipa inclusiva.

A constituição de equipas inclusivas é essencial para as PME's, uma vez que promove a diversidade, a inclusão e uma cultura positiva no local de trabalho. Uma estratégia de *team building* inclusiva garante que todos os membros da equipa, incluindo os que têm condições neurodiversas como o autismo, se sintam valorizados e apoiados no local de trabalho. Isto, por sua vez, pode levar a um maior empenho, a um melhor desempenho e a uma maior satisfação relativamente ao trabalho.

Slide 19: Agradecimentos



Notas do Formador: Resumir o conteúdo do Módulo 6 e agradecer aos alunos pela participação na formação. Dedicar algum tempo para Perguntas e Respostas, bem como para discussão e *feedback* dos formandos.

